ALGEMENE REKENKAMER ARUBA.

ONDERZOEK PERSONEELSKOSTEN EN PERSONEELSADMINSTRATIE OVER DE JAREN 1988 T/M 1990.

ARUBA, 8 NOVEMBER 1990.

Inhoudsopgave

1. Inleiding.

In het jaarverslag 1989 van de Algemene Rekenkamer Aruba is een hoofdstuk gewijd aan de personeelsuitgaven en -administratie van het Land. De bevindingen die de Kamer daarbij heeft gedaan vormden voldoende aanleiding om een diepgaander onderzoek te gaan instellen.
Het feit dat zelfs niet exact bekend was hoeveel ambtenaren, arbeiders en werksters bij het Land in dienst zijn en het feit dat er grote achterstanden bestaan in het opmaken van jaarrekeningen en het bijhouden van de administratie, noopte de Kamer er toe zelf veel inventariserend werk te doen. Hierdoor zouden de geproduceerde cijfers achteraf wellicht in geringe mate kunnen afwijken van in de jaarrekeningen op te nemen cijfers, maar de Kamer hecht een groter belang aan actuele informatie dan aan juiste cijfers die pas jaren later verschijnen. Overigens zullen de afwijkingen niet zo groot kunnen zijn dat zij de essentie van dit rapport zullen aantasten.
Het geconstateerde gebrek aan actuele informatie heeft er ook toe geleid dat het onderzoek langer heeft geduurd dan vooraf was gepland.
De Kamer hoopt dat de in dit rapport gedane constateringen en aanbevelingen aanleiding zullen vormen om de nodige maatregelen te nemen teneinde te bewerkstelligen dat in de nabije toekomst tot een betere beheersing van de personeelskosten, die ca. 50% vormen van de totale overheidsuitgaven, kan worden gekomen.

2. Aard van het onderzoek.

Het onderzoek heeft zich niet alleen uitgestrekt tot de algemene dienst en de bedrijven, maar ook tot de overheids N.V.'s en andere instellingen (verder genoemd semi-overheid) voor zover daar personeel in dienst is die onder de arbeidsvoorwaarden van de overheid vallen. Het betreft hier in

concreto: SETAR (gedeeltelijk), A.P.A. N.V. (gedeeltelijk), S.V.B., Volkskredietbank en Algemeen Pensioenfonds Aruba. De bij SETAR en A.P.A. aangestelde overige werknemers, die op andere arbeidsvoorwaarden zijn aangesteld, zijn niet bij het onderzoek betrokken. De voor deze instellingen opgenomen bedragen en getallen hebben derhalve uitsluitend betrekking op het overheidspersoneel.
Het onderzoek heeft zich uitgestrekt over de jaren 1988, 1989 en 1990 (t/m juni). De grootschaligheid maakte het niet mogelijk alle salarismutaties integraal te onderzoeken. Door globale toetsing alsmede door steeksproefgewijs onderzoek naar bepaalde salarisbestanddelen is toch een redelijk compleet beeld ontstaan van de situatie. Alle diensten, bedrijven en instellingen, waar een afzonderlijke salarisadministratie wordt gevoerd, werden door de Kamer bezocht.
Met name is aandacht geschonken aan de organisatie van de salarisadministratie, de gebruikte hulpmiddelen en de interne controle.

3. Algemene Bevindingen.

3.1 WETTELIJK KADER.

De rechtspositie van overheidspersoneel is in een groot aantal verordeningen en regelingen vastgelegd. Nog afgezien van de regelingen op het gebied van de pensioenvoorzieningen zijn er momenteel 70 besluiten en verordeningen van kracht, die voor het merendeel via de algemene overgangsregeling per 1-1-1986 overgenomen zijn van de Nederlandse Antillen. Veelal zijn er in de loop der jaren tal van wijzigingen aangebracht op deze besluiten en verordeningen, waardoor het aantal documenten een veelvoud is van deze 70.
Daarnaast bestaan er tal van circulaires van het Bestuurscollege van het voormalige eilandgebied Aruba en van de Ministers van zowel de Nederlandse Antillen als Aruba, waarin

nadere voorschriften ter uitvoering van bepaalde besluiten worden gegeven.
De totale regelgeving is hierdoor zeer ondoorzichtig geworden en geeft hierdoor nogal eens grond voor misverstanden.
Ter illustratie kan worden genoemd de "Regeling Vakantie en Vrijstelling van Dienst Ambtenaren" (P.B. 1969-44). Deze regeling is - voor zover is na te gaan - gewijzigd bij P.B.'s 1969-79; 1973-99; 1976-150; 1976-275; 1977-67 en 1978-237. Bij afzonderlijke verordeningen (P.B. 1985-72 en A.B. 1987-131) zijn bepaalde artikelen tijdelijk buiten werking gesteld i.v.m. het niet uitbetalen van de vakantie uitkering. Verzuimd is echter art.8 lid 1, waarin wordt bepaald het aantal vakantiedagen, waarop men recht heeft, na 1977 aan te passen aan de indexering van de salarissen. In het besluit is het aantal vakantie dagen namelijk niet gekoppeld aan een salarisschaal, maar aan de bezoldiging.
Hierna volgt een overzicht van de in door Centraal Bureau Personeel en Organisatie (CBPO) gehanteerde vakantiedagen per schaal en het aantal vakantiedagen waarop men volgens de laatste herziening aan de Regeling Vakantie en Vrijstelling van Dienst Ambtenaren (RVVDA) recht zou hebben:

C.B.P.O.			R.V.V.D.A.		
Schaal	Max.bezoldiging	Dagen	Max.bezoldiging	Dagen	ca.Schaal
1t/m 5	28.800	19	13.440	19	1
6t/m 9	44.280	22	23.400	22	2 t/m 4
10t/m13	59.520	25	37.260	25	5 t/m 7
14t/m16	73.560	28	50.820	28	8 t/m 11
doktoren		30	> 50.820	30	12 t/m 16

Het is de Kamer bekend dat in incidentele gevallen aan ambtenaren reeds een hoger aantal vakantiedagen is verleend op grond van het vorenstaande.

Van de eerder vermelde 70 besluiten en verordeningen, dateren 9 van vóór 1950, 26 zijn afgekondigd tussen 1950 en 1970, 30 zijn afgekondigd tussen 1970 en 1980 en slechts 5 zijn afgekondigd na 1980.
Bij het onderzoek zijn door de Kamer met name de Landsverordening Materieel Ambtenarenrecht (L.M.A.), A.B. 1989 no. G.T.37 en de Bezoldigingsregeling Aruba 1986, A.B. 1985 no.68 gebruikt bij de toetsing van de uitvoering aan de wettelijke bepalingen.
Het vorenstaande vormt voor de Kamer aanleiding te adviseren op korte termijn een actualisering en vereenvoudiging van de regelgeving te bewerkstelligen teneinde doorzicht te krijgen in het ontoegankelijke woud van verordeningen, besluiten, wijzigingen daarop, circulaires, etc. In de volgende paragraaf wordt nog nader ingegaan op de Bezoldigingsregeling Aruba 1986.

3.2 BEZOLDIGINGSREGELING ARUBA 1986.

In de Bezoldigingsregeling Aruba 1986, die werd vastgesteld op 27 december 1985 zijn niet opgenomen de functies die verband houden met het verkrijgen van de hoedanigheid van land van Aruba. In dit verband kunnen worden genoemd:
- Hoofd bureau industriële eigendommen, schaal 13;
- Secretaris van de Raad van Advies, schaal 14;
- Griffier der Staten, schaal 15;
- Direkteur van de Directie buitenlandse aangelegenheden, schaal 15;
- Vertegenwoordiger bij de Europese Gemeenschap, schaal 15;
- Secretaris van de Algemene Rekenkamer, schaal 16;
- Directeur Luchthavendienst, schaal 16.

De vermelde salarisschalen zijn de schalen die bij de salarisadministratie worden gehanteerd.
Daarnaast worden aan functionarissen bezoldigingen uitbetaald die niet te relateren zijn aan de salarisschalen volgens de bezoldigingsregeling. Het betreft hier onder anderen de procureur generaal en de leden van het Hof van Justitie.
Rekening houdende met het vorenstaande kent de bezoldigingsregeling in de hoogste salarisschalen de volgende aantallen met name genoemde functies:
schaal 15: 13 functies;
schaal 16: 6 functies (exclusief medisch specialisten).
Bij een beschouwing van de salarisadministratie blijkt echter dat door middel van het toekennen van toelagen of door een hogere inschaling (vooruitlopend op een herziening van de bezoldigingsregeling) in de praktijk een heel andere situatie is ontstaan.
Een bezoldiging gebaseerd op de bedragen van schaal 15 wordt ontvangen door 19 ambtenaren, gebaseerd op schaal 16 door 10 ambtenaren en eveneens 10 ambtenaren ontvangen een bezoldiging die hoger is dan het maximum van schaal 16.

In de bezoldigingsregeling zijn afzonderlijke schalen opgenomen voor artsen en specialisten. Zonder vergunning voor een particuliere praktijk worden de artsen bezoldigd volgens de ambtelijke salarisschalen 12 en 13, de specialisten volgens schaal 16. Indien men wel een vergunning heeft voor een particuliere praktijk zijn verlaagde salarisschalen van toepassing, genoemd 12A, 13A en 16A. Bij het onderzoek heeft de Kamer geconstateerd dat in een aantal gevallen deze verlaagde salarisschalen niet worden gehanteerd, ook al heeft men wel vergunning voor een particuliere praktijk.

Per juni 1990 kwamen de volgende aantallen voor in de salarisadministratie:

schaal 12,	artsen zonder vergunning:	19
schaal 12A,	artsen met vergunning:	13
schaal 13,	artsen 1e klasse zonder vergunning:	6
schaal 13A,	artsen 1e klasse met vergunning:	5
schaal 16,	specialisten zonder vergunning:	4
schaal 16A,	specialisten met vergunning:	19

		66
		====

Door de toekenning van toelagen liggen de werkelijke bezoldigingen op de volgende niveau's:

schaal 12 :	14
schaal 12A:	11
schaal 13 :	7
schaal 13A:	3
schaal 14 :	4
schaal 16 :	2
schaal 16A:	18
hoger dan schaal 16 :	7

	66
	====

De bezoldigingsregeling strookt dus niet met de in de praktijk gegroeide situatie, hetgeen mede is veroorzaakt door het feit dat de vraag naar hoger gekwalificeerd personeel groter is dan het aanbod. Een herziening is dan ook dringend gewenst, mede omdat het gevaar van subjectieve toepassing toeneemt, naarmate er meer lacunes in de regeling voorkomen. Daarbij zal ook aandacht geschonken moeten worden aan de benoemings- en bevorderingseisen. Hoewel het onderzoek zich niet specifiek hierop heeft gericht valt te constateren dat

niet altijd de hand wordt gehouden aan deze eisen. Daar komt bij dat de eisen gebaseerd zijn op het nederlandse onderwijssysteem, terwijl toch steeds meer ambtenaren anderssoortige opleidingen volgen (o.a. voor bachelor en master degree).

3.3 ORGANISATIE EN PROCEDURES.

Op ambtelijk niveau zijn 4 instanties betrokken bij de verwerking van mutaties in de salarisadministratie:
- de diensten, bureau's en bedrijven;
- Centraal Bureau Personeel en Organisatie (C.B.P.O.);
- de salarisadministraties;
- Servicio Central di Computacion.

Aangezien het niet de bedoeling van dit onderzoek is om een organisatieonderzoek bij deze diensten in te stellen, zal het navolgende beperkt worden tot de geconstateerde onvolkomenheden tén aanzien van de verwerking van gegevens t.b.v. de salarisadministratie.

In het algemeen kan worden opgemerkt dat er een groot gebrek is aan interne controle en er geen sprake is van een gestructureerde communicatie tussen de diverse betrokkenen.

3.3.1 DIENSTEN , BUREAU'S EN BEDRIJVEN.

De primaire aktie tot aanstelling, ontslag, bevordering, etc. van personeel wordt door het hoofd van de desbetreffende dienst ondernomen. Hoewel vanaf 1 september 1990 een aantal taken van C.B.P.O. werden overgedragen naar de diensten, worden in principe door de diensten geen gegevens doorgegeven naar de salarisadministratie. De diensten hebben geen eigen personeelsadministratie. Wel gebeurt het incidenteel dat vanuit de salarisadministratie van de Directie Financiën wordt gevraagd het aantal op de betaalsrol voorkomende personen af te stemmen met het werkelijk aantal aanwezige werknemers.

Geheel anders is de situatie bij de bedrijven. Hier wordt veelal wel een eigen personeelsadministratie gevoerd, hetgeen feitelijk een dubbeling is met de centrale personeelsadministratie van C.B.P.O. Afstemming van deze administraties onderling vindt nauwelijks plaats. De noodzaak van een eigen administratie is voor de bedrijven aanwezig door de met name in het verleden voorkomende grote achterstanden bij C.B.P.O. Een zwakke schakel bij de bedrijven is dat er onvoldoende functiescheiding is tussen personeels- en salarisadministratie, waardoor er geen of nauwelijks sprake is van interne controle. In een aantal gevallen heeft dit tot onjuiste handelingen geleid, waarover bij de onderzoekresultaten nader wordt gerapporteerd.

3.3.2 CENTRAAL BUREAU PERSONEEL EN ORGANISATIE.

C.B.P.O. is een vrij grote organisatie met ca. 25 medewerkers die tot taak heeft de advisering over en de uitvoering van personeelsaangelegenheden. In het kader van dit onderzoek kunnen worden genoemd het vervaardigen van besluiten tot aanstelling, ontslag, bevordering, etc. Sedert jaren bestaat er echter een grote achterstand in de vervaardiging van deze besluiten. Dit leidt er mede toe dat in veel gevallen aan besluiten een terugwerkende kracht moet worden toegekend. Bij bevorderingen is de terugwerkende kracht gemiddeld 1 à 2 jaar. Aanstellingsbesluiten zijn in sommige gevallen pas opgemaakt als de betrokken werknemer met ontslag ging. Deze achterstanden leiden er niet alleen toe dat de personeelssituatie ondoorzichtig wordt, maar leidt ook tot fouten in de salarisadministratie. Op basis van voorlopige informatie op een niet officieel document wordt de betrokken werknemer in de salarisadministratie opgenomen. Er wordt dan ook een groot beroep gedaan op het geheugen van de medewerkers van de salarisadministraties om fouten te voorkomen.

Bij overplaatsing van personeel valt echter te constateren dat hierbij wel wordt gewacht op het officiële besluit, zodat betrokkene nog geruime tijd bij zijn of haar oude dienst op de betaalsrol blijft staan, waardoor administratief de salariskosten op de verkeerde begrotingspost drukken.
Recentelijk is door C.B.P.O. overigens wel een groot gedeelte van de achterstanden ingehaald door de inzet van extra personeel.
Gedurende het onderzoek constateerde de Kamer dat de personeelskaarten, die door C.B.P.O. worden bijgehouden, verre van volledig zijn, zowel in aantal als in de bijwerking van gegevens. Veel kaarten waren niet te vinden of de meest recente informatie dateerde van voor 1986, terwijl uit de salarisadministratie bleek dat wel degelijk mutaties waren aangebracht. Onderliggende stukken bleken in voorkomende gevallen ook niet terug te vinden in de personeelsdossiers, die in beheer zijn bij Bureau Interne Diensten.
Aangezien bij dit bureau weinig achterstand bestaat in de te archiveren personeelsstukken, kan de Kamer slechts concluderen dat bepaalde stukken om welke reden dan ook niet meer te achterhalen zijn.
Illustratief is dat in het jaarverslag 1989 van C.B.P.O. een overzicht is opgenomen van de schaalindeling van ambtenaren en het aantal bevorderingen, gespecificeerd naar schaal. Tot verwondering van de Kamer bleken deze cijfers exact overeen te stemmen met de cijfers die werden gepubliceerd in het jaarverslag van de Kamer over 1989. Tot verwondering omdat het aantal bevorderingen in het verslag van de Kamer was gebaseerd op de besluiten die de Kamer had ontvangen, waarvan later bleek dat dit aantal niet compleet was (zie punt 4 van dit rapport). De schaalindeling had de Kamer ontleend aan de <u>begroting</u> 1989, zoals overigens duidelijk vermeld staat in het verslag van de Kamer.

C.B.P.O. publiceert nu deze cijfers, overigens zonder bronvermelding, als zijnde de werkelijkheid over 1989. Terwijl deze schaalverdeling is gebaseerd op 2.558 ambtenaren, publiceert C.B.P.O. elders in haar verslag een aantal van 2.811 ambtenaren per eind 1989. Het voorgaande is naar de mening van de Kamer tekenend voor het gebrek aan juiste informatie bij C.B.P.O.

Overigens is C.B.P.O. op het gebied van de salarisadministratie volledig passief. Vanuit dit bureau wordt geen enkele controle uitgeoefend op de uitbetaalde salarissen. Er vindt geen periodieke afstemming plaats tussen de eigen gegevens en de betaalsrollen. Overwerk declaraties worden niet getoetst aan de L.M.A. omdat deze declaraties rechtstreeks door de diensten bij de salarisadministratie worden ingediend.

Sinds de datum dat periodieke verhogingen niet meer via Ministeriële Beschikking worden geregeld, wordt de toekenning van periodieken volledig aan de salarisadministratie overgelaten.

Toetsing van de eventuele samenloop van tijdelijke toelagen bij bevordering met terugwerkende kracht vindt niet gestructureerd plaats. Dit wordt overgelaten aan het desbetreffende hoofd van dienst en de gegevens die eventueel op de personeelskaart zijn gesteld.

Het omgekeerde vindt echter wel plaats. Personeelskaarten worden bijgewerkt aan de hand van de gegevens van de salarisadministratie! Als controle instrument hebben deze kaarten dus geen enkele waarde meer.

Wellicht zal automatisering van C.B.P.O. kunnen bijdragen tot een beter functioneren van dit bureau. Alvorens dit kan worden doorgevoerd zullen eerst de achterstanden moeten zijn weggewerkt en zullen met name de personeelskaarten volledig bijgewerkt moeten zijn.

3.3.3 SALARISADMINISTRATIE.

De volgende salarisadministraties worden gevoerd:

a) Directie Financiën t.b.v. algemene diensten;
b) Bedrijven en semi-overheidsinstellingen t.b.v. zichzelf;
c) Diensten t.b.v. zichzelf, voor zover betreft weekloners.

Ad a) De salarisadministratie van de Directie Financiën verzorgt de salarisbetalingen voor de maandloners van de algemene dienst. Een aantal van 5 medewerkers is hiermede belast. Hoewel de mutaties wel worden gecontroleerd op de verwerking door S.C.C. vindt geen structurele controle plaats op de mutaties zelf. Ook vindt geen controle plaats op de door C.B.P.O. en diensten (bijv. overwerk) aangeleverde documenten die aan de mutaties ten grondslag liggen.
Bij de huidige beperkte bezetting en de grote hoeveelheid klachten, die al dan niet terecht bij deze afdeling worden geuit, is een actievere controlefunctie hier niet te verwachten.

Ad b) Bij de bedrijven en semi-overheidsinstellingen bevindt de personeels- en de salarisadministratie zich vaak in één hand. Goede interne controle ontbreekt ook vaak. Zoals eerder vermeld vindt vanuit C.B.P.O. geen controle plaats op de bedrijven. Bij de grote achterstanden in de vervaardiging van besluiten door C.B.P.O. ziet men dan ook dat sommige bedrijven hier niet op wachten. Bij de aanvraag van een bevordering bijvoorbeeld wordt de salarismutatie dan al ingevoerd, terwijl het besluit soms 1½ jaar later tot stand komt.

Ad c) Enkele diensten, zoals Serlimar, Onderwijs, Domeinbeheer hebben weekloners in dienst. De salarisad-

ministratie gebeurt bij deze diensten veelal door één persoon, waardoor geen sprake is van enige controle.

3.3.4 SERVICIO CENTRAL DI COMPUTACION.

Deze dienst biedt als dienstverlening aan de eerder genoemde salarisadministraties een geautomatiseerd salarispakket aan, dat inmiddels zo'n 20 jaar oud is. Met uitzondering van de Volkskredietbank en het Algemeen Pensioenfonds Aruba, die een handmatige administratie voeren, maken de salarisadministraties gebruik van dit pakket.

Het pakket kent vele gebreken, zoals:

- bedragen boven ƒ 9.999,99 kunnen niet verwerkt worden;
- er is geen ingebouwde koppeling bij corresponderende gegevens, waardoor het bijvoorbeeld voorkomt dat bij bevordering wel het salaris, maar niet de schaal wordt gemuteerd;
- uitbetalingen per mandaat worden niet goed verwerkt, waardoor de jaaroverzichten (ook die voor de belastingdienst) handmatig moeten woren gecorrigeerd;
- meerdere ambtenaren kunnen hetzelfde "unieke" ambtenarennummer krijgen.
- Door verschillende salarisadministraties kan eenzelfde codenummer worden gebruikt voor verschillende salarisbestanddelen.

  In overzichten wordt dan de omschrijving gebruikt van de gebruiker die de computer het eerst herkent, waardoor de overzichten eerst van deze "vervuiling" geschoond moeten worden, alvorens ze te gebruiken zijn.

  De overzichten die de Kamer bij dit onderzoek heeft gebruikt bleken hierdoor niet altijd juist te zijn.

Overigens is het de Kamer opgevallen dat het huidige pakket tal van mogelijkheden kent van ingebouwde of zelf te ontwerpen overzichten, waarvan door de afnemers niet of nauwelijks gebruik van wordt gemaakt. Enerzijds komt dit

omdat deze mogelijkheden niet door S.C.C. aan de afnemers bekend zijn gemaakt, anderzijds omdat de afnemers veelal een passieve houding aannemen en blijkbaar geen behoefte hebben aan meer overzichten t.b.v. controle.
Hoewel het pakket in de loop der jaren zeker zijn waarde heeft gehad, is het thans zeer urgent een nieuw salarispakket aan te schaffen met ingebouwde controles. Dit pakket zal ook dienen te beschikken over de mogelijkheid van statistische gegevensverwerking.

4. Onderzoek resultaten.

Aan de Algemene Rekenkamer behoren in afschrift besluiten te worden toegezonden van benoemingen, ontslagen, bevorderingen, etc. Vanuit deze documenten is controle uitgeoefend op de diverse betaalsrollen en jaaroverzichten, die zijn vervaardigd uit de salarisadministratie. Gebleken is echter dat vele mutaties zijn verricht, waarvan de Kamer geen besluiten tot haar beschikking had. Een aantal van deze besluiten konden bij navraag alsnog aan de Kamer ter beschikking worden gesteld. Een aantal andere echter niet.
Hierna volgt een puntsgewijs overzicht van de bevinding die de Kamer heeft gedaan ten aanzien van salarismutaties, die - voor zover kon worden nagegaan - niet correct waren. De omschrijving zijn algemeen gehouden. Aan de Minister van Algemene Zaken zal een gespecificeerd overzicht worden gezonden van gevallen die naar het oordeel van de Kamer ernstig genoeg zijn om nader onderzocht te worden.

4.1 Toelagen.

Onder de toelagen worden begrepen de toelagen die op grond van de artikelen 25 (bijzondere toelage) en 26 (waarnemingstoelage) van de L.M.A., continudiensttoelagen, etc. worden

verstrekt.
Hieronder vallen in het kader van dit onderzoek niet de belastingvrije vaste autotoelagen, telefoontoelagen, representatietoelagen, etc.(jaarlijks totaal ca. ƒ500.000,00).

- De toelagen op grond van art. 25 en 26 van de L.M.A. worden bij landsbesluit toegekend. Bij de berekening van deze toelagen wordt consequent een principiële fout gemaakt. Bij berekening over een bepaalde periode wordt uitgegaan van het werkelijke aantal dagen,dat in de teller van de breuk wordt gesteld. In de noemer van de breuk wordt echter uitgegaan van een vast aantal dagen van 30 per maand. Zo bedraagt de toelage op jaarbasis $\frac{365}{360}$ x het bedrag der toelage. Door deze foutieve wijze van berekening wordt jaarlijks ca. ƒ 4.000,00 te veel uitbetaald aan vervangingstoelagen.
- Een andere fout wordt veroorzaakt door de achterstanden bij en de beperkte controle door C.B.P.O. Het komt regelmatig voor dat bevorderingen met terugwerkende kracht plaatsvinden. Als de betrokken ambtenaar gedurende dezelfde periode een tijdelijke toelage heeft ontvangen op grond van art. 25 of 26 L.M.A., moet de reeds ontvangen toelage worden verrekend met de bevordering. In een aantal gevallen is dit niet gebeurd, zodat de betrokken ambtenaren ten onrechte de toelage hebben ontvangen.
- In de besluiten wordt soms het aantal dagen niet correct gehanteerd. Vervangingstoelagen werden toegekend aan ambtenaren die niet aan de minimum eis van 30 dagen per 6 maanden of 60 dagen per 12 maanden voldeden. De bij het onderzoek geconstateerde gevallen betreffen een totaal bedrag van ƒ 16.000,00.
- In één geval werd een waarnemingstoelage toegekend tot het niveau van schaal 13, terwijl de functie is gewaardeerd op schaal 12.

- Geconstateerd is dat in sommige gevallen geen verrekening van de toelage plaatsvindt bij het toekennen van een periodieke verhoging. Ter verduidelijking: belanghebbende ontvangt een vervangingstoelage tussen het verschil van schaal 13 (ƒ 4.960,00) en zijn eigen schaal 8-4 (ƒ2.850,00), toelage ƒ 2.110,00 per maand. Door periodieke vehogingen bedraagt zijn eigen salaris inmiddels ƒ 3.245,00.
  De toelage is echter ongewijzigd op ƒ 2.110,00 gehandhaafd, waardoor de totale bezoldiging ƒ 5.355,00 bedraagt in plaats van ƒ 4.960,00 of wel ƒ 395,00 per maand te veel.
- In één geval werd met terugwerkende kracht over de periode 2-9-1982 tot 1-7-1984 over 717 dagen een vervangingstoelage toegekend, terwijl genoemde periode uit slechts 662 dagen bestaat.
- Het komt voor dat twee waarnemers zijn aangewezen, met name als de functie van hoofd van dienst langere tijd vacant is. De 1e waarnemer krijgt dan een permanente vervangingstoelage. Op het moment dat de 2e waarnemer het hoofd van dienst waarneemt en daarvoor een toelage ontvangt, wordt veelal geen vermindering toegepast op de toelage van de 1e waarnemer. Feitelijk ontvangen dan 2 personen over dezelfde periode een waarnemingstoelage voor waarneming van dezelfde functionaris.

Uit vorenstaande en enkele andere incidentele fouten blijkt dat onvoldoende bewaking van en controle op het systeem van toelagen plaatsvindt. Een intensievere controle zowel binnen C.B.P.O. en de salarisadministratie als door de controlerende accountants op deze onderdelen zal in de toekomst dit soort zaken moeten voorkomen.
Naast de bij landsbesluit toe te kennen toelagen op grond van de L.M.A. worden ingevolge afzonderlijke beslissingen een groot aantal andere toelagen uitbetaald. Ter illustratie volgt hierna een overzicht van de in het eerste half jaar van 1990 uitsluitend ten laste van de algemene dienst uitbetaalde

toelagen:

art. 25 L.M.A.	ƒ	419.000,00
art. 26 L.M.A.	-	176.000,00
tijdelijke toelage	-	14.000,00
persoonlijke toelage	-	60.000,00
detacheringstoelage	-	61.000,00
stand by toelage	-	14.000,00
continudiensttoelage	-	603.000,00
steno toelage	-	2.000,00
kostwinnerstoelage	-	3.000,00
buitenlandtoelage	-	3.000,00
diversen	-	10.000,00
	ƒ	1.365.000,00

Op jaarbasis wordt dit bedrag dan ƒ 2.730.000,00.

Het toekennen van toelagen onder welke naam dan ook wordt o.a. gedaan als de L.M.A. geen mogelijkheid biedt. Als voorbeeld kan worden genoemd een ambtenaar met een bruto bezoldiging van ƒ 3.530,00 (schaal 9) die onder de naam tijdelijke toelage een toelage van ƒ 1.430,00 kreeg (totaal ƒ 4.960,00, schaal 13). Omdat art.25 L.M.A. geen mogelijkheid bood (hoogstens 25% toelage op de bezoldiging) werd voor deze constructie gekozen. Een opvallende toelage die de Kamer bij het onderzoek tegenkwam was de toelage die in 1988 aan een ambtenaar werd toegekend wegens vervanging van de Gevolmachtigde Minister in Nederland.

4.2 Bevorderingen.

Eerder in dit rapport werd reeds gememoreerd dat de bevorderingen met een grote terugwerkende kracht tot stand komen. In het jaarverslag 1989 van de Kamer is hiervan een overzicht genomen. Deze terugwerkende kracht werkt het ontstaan van fouten in de hand. Niet alleen vindt niet altijd verrekening

plaats van toelagen over dezelfde periode, maar deze handelwijze levert ook nadelen op voor de belanghebbenden. Zo heeft de Kamer geconstateerd dat indien een ambtenaar binnen de periode van de terugwerkende kracht bijvoorbeeld een gratificatie wegens ambtsjubileum heeft ontvangen, geen aanvulling hierop plaatsvindt bij de bevordering achteraf. Bovendien heeft bevordering met terugwerkende kracht ook fiscale nadelen voor de belanghebbenden.
Mede uit oogpunt van het kunnen beheersen van de personeelskosten pleit de Kamer voor het zoveel mogelijk voorkómen van bevorderingen met terugwerkende kracht.

4.3 Voorschotten.

De Kamer heeft afzonderlijk de verstrekte personeelsvoorschotten onderzocht. Als eerste moet ook hier weer worden opgemerkt dat de besluiten waarbij deze voorschotten worden toegekend veelal pas geruime tijd na de verstrekking worden opgemaakt. Er is geen eenheid te ontdekken in de wijze waarop de rente (12%) van de voorschotten wordt verrekend. Iedere salarisadministratie heeft zo zijn eigen methode. De rente wordt:
maandelijks verrekend;
achteraf verrekend;
in het geheel niet verrekend.
De terugbetaling van de hoofdsom vindt vaak plaats in afwijking van de regeling die is gesteld in het besluit.
Het meest ernstige is echter dat - voor zover de Kamer kon nagaan - in zeker 10 gevallen geen terugbetaling van het voorschot heeft plaatsgevonden. Het gaat hier om een totaal bedrag van ƒ 25.000,00.
Ook hier is weer een falende interne controle oorzaak van de geconstateerde fouten.

4.4 Overwerk.

Zoals bij het overzicht van de totale salariskosten reeds is opgemerkt nemen deze kosten enorm toe. Er is geen sprake van goede controle. Nadat het hoofd van dienst de gewerkte uren heeft geaccordeerd vindt zonder meer uitbetaling plaats. Hierdoor kon het voorkomen dat verlof werd gevraagd bij de eigen dienst om te werken ten behoeve van een andere dienst, waarbij dan overwerk met een opslag van 100% werd gedeclareerd. Een verlofdag wordt zo wel erg lucratief omgezet in geld!

Ook kwam de - naar het oordeel van de Kamer - ongewenste situatie voor dat vrijwillig werd gewerkt op een dag dat recht bestond op buitengewoon verlof in verband met overlijden van een familielid. Ook hier werd een opslag van 100% gedeclareerd.

De Kamer constateert verder een toenemende gewoonte om het uur lunchpauze als overwerk te declareren (van 12.00 tot 13.00 uur). Afgezien van het feit dat dit strijdig is met de arbeidsverordening, die een onafgebroken rusttijd op de werkdag van tenminste een half uur voorschrijft, komt deze handelwijze de Kamer nogal ongeloofwaardig voor als naar de frequentie wordt gekeken. Incidenteel kan dit voorkomen, maar niet iedere dag. Dan is er iets structureel fout in de organisatie van de desbetreffende afdelingen.

De arbeidsverordening is door middel van art.27 van de L.M.A. van toepassing verklaard op ambtenaren voor zover het betreft de arbeidstijden.

Overigens wordt nogal eens strijdig gehandeld met de arbeidsverordening ten aanzien van de bepaling dat niet meer dan 11 uren per dag en maximaal 55 uren per week mag worden gewerkt. Het komt de Kamer voor dat de overheid bij de toepassing van zijn eigen wetgeving toch zelf het goede voorbeeld moet geven.

Een andere bepaling die regelmatig overtreden wordt is art.27

van de L.M.A. die zegt dat aan ambtenaren boven schaal 9 geen vergoeding voor overwerk zal worden toegekend. De Kamer wil niet treden in de vraag of dit artikel wel reëel is gesteld; feit is wel dat in 1989 tot een bedrag van ƒ 83.000,00 aan overwerkvergoeding is uitbetaald aan 15 ambtenaren, die hoger worden bezoldigd dan schaal 9.
Niet duidelijk is verder hoe dit artikel geïnterpreteerd moet worden als de ambtenaar wordt bezoldigd volgens schaal 9 of lager, maar door middel van toelagen hier bovenuit komt. Bij een enge interpretatie is het dan zeer aantrekkelijk om niet bevorderd te worden, maar door toekenning van een toelage toch het salaris van de hogere schaal te ontvangen en bovendien overwerk te kunnen declareren.
Artikel 27 biedt wel een mogelijkheid voor ambtenaren boven schaal 9 een tijdelijke toelage of een gratificatie toe te kennen voor verricht overwerk. De gratificatie mag echter per kalenderjaar niet meer bedragen dan één maandinkomen. Bij het Water- en energiebedrijf werden in 1989 echter aan 4 personen op deze wijze bedragen uitgekeerd tot een totaalbedrag van ƒ 40.000,00, overigens zonder dat hierbij een door de desbetreffende minister getekend besluit werd opgemaakt.
Ondanks het feit dat in circulaires van 16 april 1986, en 28 september 1990 de diensthoofden er van in kennis werden gesteld dat alleen na voorafgaande schriftelijke toestemming van de betrokken minister overwerk verricht mag worden, wordt hier niet voldoende de hand aan gehouden. Wil men deze dramatisch stijgende kostenpost nog enigszins in de hand houden, dan zullen op korte termijn maatregelen getroffen moeten worden. Centrale controle van de declaraties op voorafgaande toestemming en toetsing van de declaraties aan de bestaande wetgeving lijkt hierbij een taak die door C.B.P.O. op zich genomen moet worden.
De Kamer heeft de indruk dat naast het feit dat veel meer overuren worden gemaakt dan voorheen er veel vaker uitbeta-

ling van overuren plaatsvindt in plaats van vergoeding via "time-back", hetgeen een gedeeltelijke verklaring kan zijn van de gestegen kosten.

4.5 **V.U.T. regeling.**

De Kamer heeft in het kader van dit rapport ook een onderzoek ingesteld tot de uitvoering van de VUT-regeling, het effect hiervan op het personeelsbestand en de belasting van de begrotingen van de diverse jaren. Zoals bekend besloot de regering in verband met de precaire financiele situatie in 1988 op diverse terreinen tot bezuiniging over te gaan. Ook op het gebied van het personeel moest dit gebeuren in de vorm van een inkrimping van het personeelsbestand. Hiertoe werd als middel gekozen de invoering van een regeling voor het personeel om de dienst vrijwillig te kunnen verlaten.
In deze regeling werd naast de bepaling van de uitkeringen een aantal voor het personeel aantrekkelijke voorwaarden opgenomen. Zoals o.a. een uitkering ineens van 100% of 25% onder aftrek van financieringskosten teneinde het personeel te stimuleren gebruik te maken van deze regeling.
Op 4 juli 1988 werd hiervoor de landsverordening Vrijwillige uit diensttreding (VUT) afgekondigd, waarbij het personeel een éénmalige kans werd geboden, met bepaalde uitkeringen (art.4) en onder bepaalde voorwaarden (art.2, 3, 5, 6, e.a.) de dienst vrijwillig te kunnen verlaten. Deze regeling trad ruim 2 weken later in werking en wel op 22 juli 1988.
Aan de hand van onderstaande opstellingen en enige bevindingen zal de Kamer wat meer informatie over dit onderwerp verstrekken.
Hieronder volgt een opstelling van het aantal ambtenaren dat met VUT is gegaan, verdeeld naar jaar van keuze.

Omschrijving	1988	1989	Totaal
Overheid			
Algemene dienst	117	323	440
Luchthavendienst	3	26	29
Dienst Openbare Werken	15	107	122
Water- en Energiebedrijf	15	68	83
Sub-totaal	150	524	674
Semi-overheid			
Setar	4	35	39
Volkskredietbank	-	1	1
Sociale Verzekeringsbank	1	5	6
A.P.A. N.V.	4	10	14
TOTAAL	159	575	734

Deze gegevens zijn ontleend aan de salarisadministratie. Ze wijken enigszins af van door C.B.P.O. gepubliceerde cijfers (totaal 753). Een gedeelte van dit verschil wordt verklaard doordat C.B.P.O. in hun cijfers 6 ambtenaren van de Centrale Bank heeft opgenomen, die met V.U.T. zijn gegaan. De Kamer heeft de Centrale Bank niet bij dit onderzoek betrokken omdat het personeel geen ambtelijke status heeft.
Verder uitgesplitst naar keuze krijgt men de volgende opstelling:

Omschrijving	lump.1988		per	lump.1989		per	Totaal
	25%	100%	maand	25%	100%	maand	
Overheid							
Algemene dienst	10	31	76	45	235	43	440
Luchthavendienst	1	2	0	3	15	8	29
Dienst Openbare Werken	5	8	2	0	85	22	122
Water- en Energie-bedrijf	2	0	13	5	25	38	83
Sub-totaal	18	41	91	53	360	111	674
Semi-overheid							
Setar	0	2	2	2	18	15	39
Aruba Ports Authority	1	1	2	2	3	5	14
Soc.Verzekerings-bank	1	0	0	0	0	5	6
Volkskredietbank	0	0	0	0	0	1	1
TOTAAL	20	44	95	57	381	137	734

Van de verantwoording van de VUT-regeling door de Algemene Dienst, de Bedrijven en de Semi-overheidsdiensten in 1988 en 1989 kan de hierna volgende opstelling worden gemaakt. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat de bedragen opgenomen in de opstelling voor de Algemene Dienst op kasbasis zijn en bij een aantal bedrijven de bedragen contant zijn gemaakt naar het jaar van de indiening van de aanvraag. Hierdoor geeft de opstelling een enigszins vertekend beeld.

Omschrijving	1988	1989	
Overheid			
Algemene dienst	1.760.997	8.368.026	
Luchthavendienst	894.137	-	
Dienst Openbare Werken	1.959.029	3.359.367	
Water- en Energiebedrijf	-	1.847.700	
Sub-totaal	4.614.163	13.575.093	18.189.256
Semi-overheid			
Setar	287.194	1.822.402	
Volkskredietbank	-	14.650	
Sociale Verzekeringsbank	4.463	42.045	
A.P.A. N.V.	81.985	284.422	
TOTAAL	4.987.805	15.738.612	20.726.417

Een schatting van de totale verplichtingen uit de VUT-regeling voor de Algemene Dienst, de Bedrijven en de Semi-overheidsdiensten voor de jaren 1988 t/m 1992 kan in totaal als volgt worden becijferd.

Omschrijving	Milj. florins
Overheid	
Algemene dienst	19,10
Luchthavendienst	0,89
Dienst Openbare Werken	3,36
Water- en Energiebedrijf	4,00
Sub-totaal	27,35
Semi-overheid	
Setar	2,11
Volkskredietbank	0,04
Sociale Verzekeringsbank	0,36
A.P.A. N.V.	0,60
TOTAAL	30,46

Opgemerkt kan worden dat dit niet begrote bedrag moet zijn uitbetaald uit de gewone middelen aangezien hiervoor,voor zover bekend geen bijzondere financieringsmiddelen zijn aangetrokken. In de toelichting op het wetsontwerp werd destijds wel uitgegaan van het aangaan van een geldlening terzake.

Bevindingen.

Bij een onderzoek naar de wijze van toepassing van deze regeling is steeksproefsgewijze gekeken naar de berekeningswijze van de VUT-uitkeringen. In de wijze van berekening heeft de Directie Financiën d.m.v. voorbeelden haar medewerking aan de diverse bedrijven en semi-overheidsinstellingen verleend bij de berekeningswijze. Uit dit onderzoek is het volgende gebleken:

- in vele gevallen krijgt een VUT-gerechtigde het bedrag aan compensatie AOV ten onrechte dubbel.
  Opvallend is dat deze toeslag het ene jaar niet handmatig in de berekening werd opgenomen, waardoor het juist uit te keren bedrag wordt verkregen (via de computer) en het andere jaar de toeslag wel handmatig werd opgenomen. In dit laatste geval krijgt de VUT- gerechtigde de compensatie dan dubbel.
- In een enkele geval werd na met VUT te zijn gegaan met een maandelijkse uitkering, na enige tijd door betrokkene verzocht dit te veranderen in de 25% regeling om tenslotte na enige maanden dit (restant) weer te veranderen in een lumpsum-regeling.
- Verder kan worden vermeld dat vaak op doorgaans ongewone data voor het uit dienst gaan met VUT werd gekozen, wat het berekenen van de uitkering nodeloos ingewikkeld maakte; overigens liet de landsverordening dit wel toe.

In het algemeen moet worden gesteld dat de VUT regeling een

voorbeeld is van ondoelmatig overheidshandelen. De doelstelling is op geen enkele manier gehaald (de afslanking van het overheidsapparaat), maar het heeft het Land wel ruim 30 miljoen florins gekost.
De wetgeving was ook zeer summier. Nadere voorschriften voor de uitvoering, die door de Minister van Financiën konden worden gegeven, zijn - voor zover de Kamer bekend - nooit gesteld. Dit impliceerde dat het overheidsapparaat op eigen gezag uitvoering ging geven aan deze regeling, waardoor van geval tot geval een andere berekeningswijze kon plaatsvinden.
Door de grote hoeveelheid aanvragen (bijna 20% van het overheidsapparaat is met VUT gegaan) is tot op heden nog sprake van een min of meer chaotische archivering en vastlegging van gegevens. De Kamer heeft niet kunnen ontdekken (behoudens bij enkele bedrijven) dat er een systematische bewaking is van de vermindering van de periodieke verlaging van de uitkering na 1 en 2 jaren. Het VUT percentage daalt immers na 1 jaar tot 80% en na 2 jaar tot 70%.
Een ander aspect dat de Kamer nog kan opmerken is de slechte voorlichting die aan het personeel werd gegeven over deze regeling. Veel personen die een uitkering ineens accepteerden werden niet alleen verrast met een relatief hoog belastingpercentage, dat men niet had verwacht, maar ook met het feit dat alle vorderingen in een keer met de lumpsum werden verrekend. Een betere voorlichting had veel leed kunnen voorkomen, in de zin dat meer personen voor een periodieke uitkering zouden hebben gekozen. Nog vermeld kan worden dat de VUT uitkering gemiddeld ƒ 41.500,00 per persoon zal bedragen, met uitschieters tot ƒ 150.000,00.

4.6 Overige bevindingen.

Het zou te ver voeren om in het kader van het onderzoek alle bevindingen van de Kamer in dit rapport te verwoorden. Uit de veelheid van nog niet behandelde zaken wordt hierna, ge-

splitst per dienst/bedrijf een selectie van de overige bevindingen beschreven. Tevens wordt per dienst/bedrijf een indicatie gegeven van de wijze waarop de administraties worden gevoerd.

4.6.1 Algemene dienst.

Door de achterstanden bij (C.B.P.O.) en het niet goed vervullen van de coördinerende en controlerende taken door dit bureau komt er een te grote belasting op de salarisadministratie van de Directie Financiën. Zowel kwantitatief als kwalitatief zou deze afdeling versterkt moeten worden. Een vervanging van het bij S.C.C. in gebruik zijnde salarispakket is dringend noodzakelijk.

Van de niet eerder in dit rapport gesignaleerde bevindingen kunnen worden genoemd:

- aan het arubaanse beroepskader bij de mariniers is in juni 1990 weer vakantiegeld uitbetaald tegen een percentage van 6. Hoewel de kosten door Nederland worden vergoed zijn de arubaanse arbeidsvoorwaarden op deze categorie werknemers van toepassing. Het is de Kamer niet duidelijk geworden op grond waarvan deze uitbetaling van vakantiegeld heeft plaatsgevonden;
- in incidentele gevallen wordt aan uitgezonden krachten die op basis van technische bijstand vanuit Nederland werkzaam zijn, door Aruba een aanvullende vergoeding betaald.

Door de Centrale Accountantsdienst kon in het kader van de permanente controle opdracht geen oordeel worden gevormd omtrent de juistheid en de rechtmatigheid van de uitbetaalde salarissen, lonen en andere vergoedingen op grond van het feit dat de registratie en de verwerking van de personele gegevens, de administratieve organisatie en de interne controle grote gebreken vertonen. Tot deze conclusie kwam men na onderzoek bij C.B.P.O., Directie Finan-

ciën (salarisadministratie) en S.C.C. over de jaren 1987 en 1988.

4.6.2 <u>Luchthavendienst.</u>

De personeels- en salarisadministratie van deze dienst zijn van elkaar gescheiden en functioneren naar behoren. Het geheel maakt een verzorgde indruk en er werden geen grote achterstanden aangetroffen. Deze dienst doet zelf ook aan bewaking van de salariskosten. Onder andere wordt intern onderzoek ingesteld naar de redenen van de drastisch gestegen kosten van overwerk. De dienst zelf heeft wel problemen met het huidige salarispakket van S.C.C.

4.6.3 <u>Water- en Energiebedrijf.</u>

Bij dit bedrijf is sprake van scheiding tussen personeels- en salarisadministratie. Door een bureaucratische organisatie is de uitwisseling van gegevens niet optimaal. Ook tussen leidinggevenden en uitvoerend personeel is de communicatie niet optimaal.
Geconstateerd is verder dat het personeel, belast met de uitvoering van de salarisadministratie, niet goed op de hoogte is (gehouden) van de wettelijke regelingen op dit gebied.
Door de "Directie" van dit bedrijf werden salaris betalingen gedaan voor gratificaties en niet opgenomen vakantiedagen, zonder dat daarvoor de vereiste besluiten werden opgemaakt. Niet alleen ontbreekt hierbij derhalve de toestemming van de minister, de berekeningen terzake zijn ook strijdig met de bepalingen terzake de L.M.A.
De Minister van Algemene Zaken zal van deze gegevens in kennis worden gesteld, waarbij advies zal worden gegeven over de eventueel te nemen maatregelen ten aanzien van deze constateringen.
Een opvallend verschijnsel bij dit bedrijf is nog dat veel

werknemers die met V.U.T. zijn gegaan inmiddels via particuliere bedrijven, eigen bedrijven of zelfs via contract weer bij dit bedrijf te werk zijn gesteld.
Het laatst opgestelde rapport van de controlerend accountant is over de jaarrekening 1986. In dit rapport worden grote gebreken geconstateerd aan de loon- en salarisadministratie.
Ook dit bedrijf heeft problemen met het huidige salarispakket van S.C.C.

4.6.4 Dienst Openbare Werken.

Bij deze dienst is onvoldoende functiescheiding tussen personeels- en salarisadministratie doorgevoerd. Interne controle vindt niet plaats. In incidentele gevallen zijn hierdoor fouten gemaakt. Hoewel het geen ernstige gevallen betreft kan dit door een betere organisatie worden voorkomen.
Ook deze dienst is ontevreden over het salarispakket van S.C.C.
Overigens konden de door de Kamer gevraagde gegevens door deze dienst op een juiste en vlotte manier worden geleverd.
De controlerend accountant kwam bij zijn rapport over de jaarrekening 1988 tot vergelijkbare conclusies als de Kamer ten aanzien van functiescheiding en interne controle.

4.6.5 Setar.

De administratie bij dit bedrijf wordt via computer op een behoorlijke wijze gevoerd. Interne controle vindt echter nog niet plaats, hoewel hiervoor inmiddels wel organisatorische maatregelen zijn genomen. Door de zelfstandige aard van dit bedrijf wordt geconstateerd dat salarismutaties reeds lang van te voren worden verwerkt. Er wordt dus niet gewacht tot uiteindelijk de door C.B.P.O. opgemaakte besluiten terzake zijn opgemaakt. De mutaties zijn daardoor

echter niet geautoriseerd.
Door de situatie dat bij dit bedrijf zowel overheidspersoneel als personeel op andere basis (arbeidsovereenkomst) is aangesteld komen ongewenste situaties voor.
Op een totaal personeelsbestand van 343 zijn 31 personen op arbeidsovereenkomst aangesteld. Ingevolge de Landsverordening Telecommunicatiebedrijf Aruba (A.B. 1985-49) is de Directeur van dit bedrijf verantwoordelijk voor de na 31-12-1985 aan te trekken personeelsleden, volgens de bepalingen van een reglement dat door de Directeur in overleg met de betrokken Minister moet worden vastgesteld.Het op die datum in dienst zijnde personeel behield de status van overheidspersoneel. Bij brief van 29 maart 1989 van de Minister-President werd de Directeur van Setar verzocht bij de uitvoering van het personeelsbeleid eerst contact op te nemen met de betrokken minister,een en ander vooruitlopend op een wijziging van deze verordening, waarbij de volledige bevoegdheid voor het personeelsbeleid in handen zou komen van de betrokken Minister. Deze wijziging is nog steeds niet tot stand gekomen. Ook is het de Kamer niet duidelijk geworden of een en ander zal betekenen dat er geen arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht meer zullen worden aangegaan, maar dat alle personeel weer een ambtelijke status zal krijgen.
Door de onduidelijke situatie kon het voorkomen dat in 1989 door de Directeur gratificaties aan het personeel, waaronder ambtenaren, werden verstrekt. Ten aanzien van de categorie ambtenaren is art.75 L.M.A. echter van toepassing, waardoor terzake een ministeriële beschikking had moeten worden opgemaakt. Dit is dus niet gebeurd. Hetzelfde werd geconstateerd ten aanzien van toelagen op grond van art.25 L.M.A.
Om voor de Kamer onduidelijke redenen werd in 1989 aan 6 arbeidscontractanten toch weer de ambtelijke status toege-

kend. Binnen de organisatie wordt het als onbillijk ervaren dat er 2 soorten werknemers zijn, waarbij men op subjectieve gronden van de ene naar de andere categorie kan worden overgeheveld.
De Kamer dringt dan ook aan op korte termijn duidelijkheid te verschaffen over de status van het Setar personeel en dit wettelijk te regelen.
De controlerend accountant heeft in zijn rapportage over de jaarrekening 1988 nog gewaarschuwd tegen het gevaar van het doen van salarisuitbetalingen per cheque, waardoor het voorkomt dat uitkeringen niet in de salarisadministratie worden opgenomen en daardoor ten onrechte niet aan de heffing van belasting en sociale premies onderhevig zijn.

4.6.6 Aruba Ports Authority N.V.

Bij deze N.V. is zowel personeel met een ambtelijke status als personeel met een niet ambtelijke status werkzaam. Zoals hiervoor geconstateerd ontstaat hierdoor een verschillende wijze van bezoldiging van personeel. Zo ontvangen de niet ambtenaren jaarlijks vakantiegeld; zij vallen echter niet onder de ziektekostenregeling van de overheid. De ambtenaren daarentegen profiteren wel van de zeer hoge autokostentoelagen die door A.P.A. N.V. zelf worden toegekend. Opvallend is nog dat door A.P.A. N.V. nog de oude bezoldigingsregeling wordt gehanteerd, d.w.z. dat de salarisbedragen zonder de kortingen van 1985 worden gebruikt.

4.6.7 Sociale Verzekeringsbank.

Bij deze organisatie werd geconstateerd dat er geen sprake is van een systematische personeelsadministratie. Door grote achterstanden in de administratie bleek het niet mogelijk de door de Kamer gevraagde gegevens te verstrekken, waardoor deze gegevens door de Kamer zelf uit andere bron betrokken moesten worden.

Geconstateerd werd verder dat bepaalde verstrekkingen, zoals voorschotten, werden gedaan, zonder dat daarvoor een ministeriële beschikking werd gemaakt.
Interne controle is niet aanwezig.

4.6.8 Volkskredietbank.

Door de kleinschaligheid van deze organisatie is geen functiescheiding aanwezig tussen personeels- en salarisadministratie. De salarisadministratie wordt handmatig verwerkt, derhalve niet via S.C.C.

4.6.9 Algemeen Pensioenfonds Aruba.

Het hiervoor gestelde ten aanzien van de Volkskredietbank geldt onverkort voor het Algemeen Pensioenfonds Aruba.

4.6.10 Overige diensten.

Dit betreft de diensten: Onderwijs, Gezondheidsdienst, Serlimar, Veterinaire Dienst, Domeinbeheer en Landbouw - Veeteelt - Visserij voor zover het betreft de weekloners. Veelal is hier geen sprake van een goede functiescheiding c.q. interne controle .
Voor zover de Kamer bekend is heeft vanaf 1986 bij deze diensten geen accountantscontrole plaatsgevonden op de uitbetaling van deze lonen.

5. Statistische gegevens.

5.1 AANTALLEN WERKNEMERS.

In het jaarverslag 1989 van de Kamer is een overzicht genomen van de van C.B.P.O. verkregen opgave van het aantal personeelsleden per verschillende data. Dit overzicht is als volgt:

Omschrijving	31-12 1986	31-12 1987	31-12 1988	31-12 1989	1-5 1990
Ambtenaren en arbeidscontractanten.	2.527	2.638	2.668	2.811	3.059
Arbeiders en werklieden.	985	923	880	700	735
Werksters met volle of gedeeltelijke dagtaak.	185	176	150	135	169
Totaal.	3.697	3.737	3.698	3.646	3.963

In het verslag werd reeds een aanzienlijke afwijking geconstateerd met de jaarlijks in de begrotingen opgenomen aantallen.
Door de Kamer is daarom een inventarisatie gemaakt van de aantallen op de betaalsrollen voorkomende werknemers per december 1988, december 1989 en mei 1990. Op deze wijze is nog niet helemaal juist te bepalen hoeveel werknemers in dienst zijn, omdat werknemers die verlof buiten bezwaar genieten uiteraard niet op rol voorkomen. C.B.P.O. kan echter niet exact aangeven hoeveel werknemers het hier betreft. Geschat wordt echter dat het maximaal ca.25 personen zullen zijn.
In navolgende overzicht van de aantallen overheidswerknemers zijn niet begrepen de werknemers bij semi-overheidsinstellingen en N.V.'s, waarop geen ambtelijke rechtspositieregeling van toepassing is. Evenmin zijn opgenomen Statenleden, Ministers en Leden van Raad van Advies en Algemene Rekenkamer (totaal 37) en Arubaanse Militairen (43).

December 1988

Omschrijving	Ambtenaren		Arbeiders		Werksters		Totaal	
Overheid								
Algemene dienst	2.168		266		177		2.611	
Onderwijzers (Openbaar)	245		-		-		245	
Luchthavendienst	67		57		11		135	
Dienst Openbare Werken	97		418		-		515	
Water- en Energiebedrijf	113		154		2		269	
Sub-totaal		2.690		895		190		3.775
Semi-overheid								
Setar	168		91		15		274	
Aruba Ports Authority	39		24		-		63	
Soc.Verzekeringsbank	45		-		2		47	
Volkskredietbank	5		-		1		6	
Algemeen Pensioenfonds Aruba	-		-		-		-	
Sub-totaal		257		115		18		390
TOTAAL		2.947		1.010		208		4.165

December 1989

Omschrijving	Ambtenaren		Arbeiders		Werksters		Totaal	
Overheid								
Algemene dienst	2.230		282		157		2.669	
Onderwijzers (Openbaar)	245		-		-		245	
Luchthavendienst	75		47		10		132	
Dienst Openbare Werken	84		235		-		319	
Water- en Energie-bedrijf	112		100		1		213	
Sub-totaal		2.746		664		168		3.578
Semi-overheid								
Setar	156		84		18		258	
Aruba Ports Authority	38		21		-		59	
Soc.Verzekerings-bank	44		-		2		46	
Volkskredietbank	5		-		1		6	
Algemeen Pensioen-fonds Aruba	7		-		1		8	
Sub-totaal		250		105		22		377
TOTAAL		2.996		769		190		3.955

Mei 1990

Omschrijving	Ambtenaren		Arbeiders		Werksters		Totaal	
Overheid								
Algemene dienst	2.335		288		173		2.796	
Onderwijzers (Openbaar)	270		-		-		270	
Luchthavendienst	95		45		10		150	
Dienst Openbare Werken	85		140		4		229	
Water- en Energiebedrijf	136		145		2		283	
Sub-totaal		2.921		618		189		3.728
Semi-overheid								
Setar	213		81		18		312	
Aruba Ports Authority	36		-		-		36	
Soc.Verzekeringsbank	53		-		2		55	
Volkskredietbank	8		-		-		8	
Algemeen Pensioenfonds Aruba	10		-		1		11	
Sub-totaal		320		81		21		422
TOTAAL		3.241		699		210		4.150

Ter vergelijking van de in vorenstaande tabellen vermelde totalen volgt hierna een overzicht van deze totalen van ambtenaren, arbeiders en werksters per de gehanteerde data.

Omschrijving	Dec. 1988		Dec. 1989		Mei 1990	
Overheid						
Algemene dienst	2.611		2.669		2.796	
Onderwijzers (Openbaar)	245		245		270	
Luchthavendienst	135		132		150	
Dienst Openbare Werken	515		319		229	
Water- en Energiebedrijf	269		213		283	
Sub-totaal		3.775		3.578		3.728
Semi-overheid						
Setar	274		258		312	
Aruba Ports Authority	63		59		36	
Soc.Verzekeringsbank	47		46		55	
Volkskredietbank	6		6		8	
Algemeen Pensioenfonds Aruba	0		8		11	
Sub-totaal		390		377		422
TOTAAL		4.165		3.955		4.150

Zoals uit vorenstaande overzichten blijkt wijken deze cijfers nogal af van de door C.B.P.O. gepubliceerde cijfers.
Helaas is niet voldoende informatie beschikbaar om een gespecificeerd overzicht te vervaardigen van het personeelsverloop tussen december 1988 en mei 1990. Gelet op het geringe verschil tussen de totalen per genoemde data en het feit dat in deze periode weinig "normale" ontslagen vielen waar te nemen, kan een globale conclusie worden getrokken dat het aantal personeelsleden dat in dienst is genomen in deze periode ongeveer gelijk is aan het aantal dat de dienst heeft verlaten door gebruikmaking van de VUT regeling.

5.2 Totale Salariskosten.

Bij het navolgende overzicht van de totale salariskosten is onderscheid gemaakt tussen de kosten van de algemene dienst en de bedrijven, waarvoor de Staten jaarlijks een begroting vaststellen en de "semi-overheidsinstellingen", waarvoor door de Staten geen begroting wordt vastgesteld. Indirect zullen deze kosten via winstuitkering of via een uitkering in het nadelig saldo wel ten laste kunnen komen van de begroting van het Land. Zoals al eerder vermeld in dit rapport, betreft het alleen de kosten van personeel met een ambtelijk status. De kosten van het overige personeel is buiten beschouwing gelaten.

De bedragen voor 1990 zijn gebaseerd op de werkelijke kosten t/m juni 1990 en zijn door middel van extrapolatie op jaarbasis berekend.

Omdat door achterstanden in de boekhoudkundige verwerking bij met name de Directie Financiën cijfermateriaal gedeeltelijk uit andere bronnen moest worden gehaald kan uiteindelijk een geringe afwijking ontstaan met de te zijner tijd op te maken definitieve rekeningen. Voor de uit de cijfers te trekken conclusies is dit echter van ondergeschikt belang.

Specificaties van deze bedragen per dienst/bedrijf zijn als bijlagen bij dit rapport gevoegd.

De bedragen zijn gesteld in miljoenen florins.

A. Algemene dienst en overheidsbedrijven.

Omschrijving	1986	1987	1988	1989	1990
Bezoldiging	73,9	79,5	86,2	89,4	100,6
Lonen	19,8	19,5	13,0	11,1	9,3
Overwerk	3,4	4,7	7,3	8,7	13,1
Toelagen	2,7	3,5	3,0	3,1	3,5
Overige uitkeringen	1,4	0,7	1,7	1,8	2,3
Kindertoelagen	2,4	2,5	2,4	2,2	2,3
Compensatie A.O.V/A.W.W.	4,0	4,1	4,1	4,6	5,2
Geneeskundige behandeling	6,4	6,1	6,0	6,3	6,9
Pensioenbijdragen	10,6	10,7	10,9	12,0	12,4
Sub-totaal huidig personeel	124,6	131,3	134,6	139,2	155,6
Pensioenuitkeringen	9,6	11,3	17,7	21,0	16,9
V.U.T. uitkeringen	0,0	0,0	4,6	13,6	9,3
TOTAAL	134,2	142,6	156,9	173,8	181,8

Toelichting

De totale kosten van huidig personeel zijn met de volgende percentages t.o.v. het voorafgaande jaar gestegen:
1987: 5,4% ; 1988: 2,5% ; 1989: 3,4% ; 1990: 11,8%
De totale stijging vanaf 1986 bedraagt 24,9%.
Uit vorenstaande cijfers blijkt een enorme toename van de kosten van overwerk. Met name is dit het geval in 1990.
Van de verwachte kosten van overwerk in 1990, op basis van extrapolatie van de kosten over de eerste 6 maanden van dat jaar, kan het volgende overzicht worden gegeven, gerangschikt naar de hoogte van de kosten:

Omschrijving	Totale kosten 1990	Stijging t.o.v. 1989 Absoluut	Procentueel
1. Politie	ƒ 4.020.000,00	ƒ1.330.000,00	+ 49%
2. Water- en energiebedrijf	- 2.220.000,00	- 430.000,00	+ 24%
3. Douane	- 1.330.000,00	- 490.000,00	+ 77%

4. Gevangenis	- 1.040.000,00	- (10.000,00)	- 1%
5. Brandweer	- 990.000,00	- 510.000,00	+ 106%
6. Dienst Openbare Werken	- 710.000,00	- 200.000,00	+ 39%
7. Arbeiders/werksters Alg.dienst	- 590.000,00	- 130.000,00	+ 28%
8. Bestuurskantoor	- 590.000,00	- 50.000,00	+ 9%
9. Luchthavendienst	- 490.000,00	- 140.000,00	+ 40%
10. Overige diensten	- 1.380.000,00*)	-1.140.000,00	+ 475%
	ƒ13.160.000,00	ƒ4.410.000,00	+ 50%

*) Waaronder vallen Direktie Volksgezondheid ƒ 330.000,00, Direktie Financiën ƒ 320.000,00, Posterijen ƒ 240.000,00 en Direktie Toerisme ƒ 150.000,00.

Bij deling van de totale kosten van overwerk door het aantal personeelsleden per dienst kan een gemiddeld bedrag aan overwerk per werknemer worden berekend. Het hoogste gemiddelde bedrag per jaar valt hierbij te constateren bij de Politie (ƒ 12.520,00), Brandweer (ƒ 12.375,00), Gevangenis (ƒ 10.300,00) en Douane (ƒ 7.290,00).

De kosten van overwerk, uitgedrukt in een percentage van de kosten van bezoldiging en lonen, geeft het volgende beeld:

1986: 3,6%
1987: 4,8%
1988: 7,4%
1989: 8,7%
1990: 11,9%

De stijging van de bezoldigingen wordt veroorzaakt door stijging van het aantal ambtenaren, de bevorderingen (met terugwerkende kracht) en de afschaffing van het "ongehuwden-sala-

ris" in 1990.

De gemiddelde bezoldiging per ambtenaar vertoont hierdoor een stijgende lijn. Bij deling van de totale bezoldiging door het aantal ambtenaren wordt het volgende beeld verkregen (exclusief ƒ 2.300.000,00 salariskosten van Ministers en Statenleden):

1988: ƒ 83.900.000,00 : 2.690 ambtenaren = ƒ 31.190,00 gemiddeld.
1989: ƒ 87.100.000,00 : 2.746 ambtenaren = ƒ 31.720,00 gemiddeld.
1990: ƒ 98.300.000,00 : 2.921 ambtenaren = ƒ 33.650,00 gemiddeld.

De lonen dalen door de afname van het aantal arbeiders en werksters. In 1986 en 1987 werd hier de T.A.V. regeling nog onder verantwoord. De gemiddelde salariskosten, berekend als bij de ambtenaren, zijn:

1988: ƒ 13.000.000,00 : 1.085 = ƒ 11.980,00 gemiddeld.
1989: ƒ 11.100.000,00 : 832 = ƒ 13.340,00 gemiddeld.
1990: ƒ 9.300.000,00 : 807 = ƒ 11.525,00 gemiddeld.

Het beeld wordt in 1989 vertekend doordat veel arbeiders en werksters eind 1989 gebruik hebben gemaakt van de V.U.T. regeling, waardoor de salariskosten over het gehele jaar door een relatief te laag aantal wordt gedeeld.

Ten aanzien van de V.U.T. kosten, waarover bij punt 5.5 van dit verslag afzonderlijk wordt gerapporteerd, moet worden opgemerkt dat door de verschillende methode van verantwoorden een enigszins vertekend beeld over de verschillende jaren ontstaat. De bedrijven verantwoorden namelijk de totale kosten in het boekjaar, waarin de aanvraag voor V.U.T. door belanghebbende werd ingediend. De algemene dienst verantwoordt de kosten echter in het jaar dat ze worden betaald.

De totale salariskosten kunnen worden getoetst aan de terzake begrote bedragen, waardoor een beeld wordt verkregen van de budgettaire gevolgen van een en ander:

Jaar	Werkelijke kosten	Begrote kosten	Overschrijding
1988	ƒ 156.900.000,00	ƒ 142.700.000,00	ƒ 14.200.000,00
1989	ƒ 173.800.000,00	ƒ 154.400.000,00	ƒ 19.400.000,00
1990	ƒ 181.800.000,00	ƒ 167.400.000,00	ƒ 14.400.000,00

Voor 1988 bestaat het verschil o.a. uit te laag geraamde bezoldigingen ƒ 7.000.000,00, te laag geraamd overwerk ƒ4.000.000,00 en te laag geraamde V.U.T kosten ƒ 3.800.000,00.
Voor 1989 wordt ƒ 12.800.000,00 van dit verschil veroorzaakt door de V.U.T. regeling en ƒ 5.000.000,00 door te laag geraamde kosten van overwerk.
Voor 1990 bestaat het verschil uit: V.U.T. regeling ƒ 4.500.000,00 en overwerk ƒ 9.800.000,00.

B. Semi-overheid.

Omschrijving	1988	1989	1990
Bezoldiging	7,4	7,0	8,8
Lonen	2,3	2,1	1,6
Overwerk	0,8	1,4	1,4
Toelagen	0,3	0,3	0,3
Overige uitkeringen	0,2	0,1	0,2
Kindertoelagen	0,2	0,2	0,2
Compensatie A.O.V/A.W.W.	0,4	0,5	0,5
Geneeskundige behandeling	0,8	0,6	0,4
Pensioenbijdragen	0,9	1,0	1,0
V.U.T. uitkeringen	0,4	2,2	0,3
	13,7	15,4	14,7

Hierbij kunnen dezelfde effecten worden gesignaleerd als bij de overheidssector: een stijging van de bezoldigingen en een daling van de lonen. Ook hier stijgen de kosten van overwerk aanzienlijk ten opzichte van 1988. Het percentage van de

kosten van overwerk in relatie tot de totale kosten van bezoldiging en lonen is:

1988: 8,3%

1989: 15,4%

1990: 13,5%

Het betreft hier voornamelijk overwerk bij Setar.

De gemiddelde kosten van bezoldigingen en lonen bedragen resp.:

1988 bezoldigingen ƒ 26.055,00; lonen ƒ 17.295,00

1989 bezoldigingen ƒ 24.475,00; lonen ƒ 16.535,00

1990 bezoldigingen ƒ 25.070,00; lonen ƒ 15.685,00

6. Conclusies en aanbevelingen.

Aan de wijze waarop momenteel de salarisbetalingen worden geadministreerd zijn nogal wat gebreken geconstateerd.

Hoewel er sprake is van een uniforme wetgeving wordt door de diverse diensten en bedrijven hiermede verschillend gehandeld.

Het ontbreekt bij de uitvoerenden veelal ook aan gebrek aan kennis van de wettelijke regelingen.

Het Centraal Bureau Personeel en Organisatie vervult op dit gebied niet de controlerende en coördinerende functie die van dit bureau zou mogen worden verwacht.

Het geautomatiseerde salarispakket van S.C.C. heeft zoveel beperkingen en onvolkomenheden, dat dit pakket zo spoedig mogelijk vervangen moet worden.

Een onvoldoende functiescheiding en het veelal ontbreken van interne controle hebben geleid tot fouten in de salarisuitbetalingen en in sommige gevallen tot misbruik van deze situatie.

De Kamer suggereert de volgende aanbevelingen tot herstel van de fouten uit het verleden en tot verbetering van de situatie in de toekomst:

1. het nemen van organisatorische maatregelen bij C.B.P.O. in

de zin dat dit bureau de controle op en de coördinatie tussen de diverse salarisadministraties kan gaan verzorgen;

2. vervanging van het salarispakket bij S.C.C.;
3. intensievere accountantscontrole op de salarisuitbetalingen;
4. correctie van de in het verleden gemaakte fouten aan de hand van de specifieke bevindingen van de Algemene Rekenkamer die in handen worden gesteld van de Minister van Algemene Zaken;
5. vernieuwing en verduidelijking van de regelgeving ten aanzien van de bezoldigingsregeling, de toekenning van toelagen en het overwerk.

7. Slotwoord.

De Kamer hoopt met dit rapport een bijdrage te kunnen leveren tot een betere beheersing van de personeelskosten van de overheid en tot een betere organisatie terzake, hetgeen uiteindelijk ten goede zal komen van zowel het Land als het personeel in dienst van het Land.

Oranjestad, 8 november 1990.
ALGEMENE REKENKAMER ARUBA.

H.Th. Lopez,
Voorzitter.

J. Wijnhoff,
wnd. Secretaris.

Salariskosten 1986 t/m 1989 en 1990 t/m juni Algemene Dienst

Omschrijving	1986	1987	1988	1989	1990(6mnd)	1990(jaar)
Salarissen	65.743.868	71.183.088	78.033.385	80.676.052	45.816.325	91.632.650
Lonen	7.426.407	6.563.636	4.241.322	3.669.929	1.801.033	3.602.066
Overwerk	2.525.035	3.524.405	5.319.473	6.097.422	4.871.417	9.742.834
Toelagen	1.860.053	2.634.211	2.378.590	2.484.839	1.363.383	2.726.766
Over.uitkeringen	1.438.903	733.371	1.610.474	1.653.909	1.117.769	2.235.538
Kindertoelagen	1.599.128	1.723.140	1.839.336	1.778.301	930.418	1.860.836
Geneesk.behand.	3.985.614	3.724.780	4.455.244	5.038.124	2.969.075	5.938.150
Comp. AOV/AWW	2.980.403	3.080.103	3.302.297	3.721.791	2.158.665	4.317.330
Pensioenbijdragen	9.231.518	9.259.587	9.364.006	10.121.517	5.714.082	11.428.164
Pensioenen	9.608.053	11.283.524	17.732.885	20.959.554	8.432.809	16.865.618
Vut uitkeringen	0	0	1.760.997	8.368.026	6.040.641	8.178.751
Totale kosten	**106.398.982**	**113.709.845**	**130.038.009**	**144.569.464**	**81.215.617**	**158.528.703**

Salariskosten 1986 t/m 1989 en 1990 t/m juni LBD

Omschrijving	1986	1987	1988	1989	1990(6mnd)	1990(jaar)
Salarissen	1.564.388	1.491.569	1.637.160	2.108.648	1.078.350	2.156.700
Lonen	1.159.312	1.160.160	1.183.447	1.202.451	439.446	878.892
Overwerk	72.032	135.110	204.746	354.199	245.738	491.476
Toelagen	142.708	136.521	146.593	134.305	87.135	174.270
Over.uitkeringen			69.965	86.990	38.675	77.350
Kindertoelagen	102.848	98.280	94.527	82.977	38.098	76.196
Geneesk.behand.	156.408	223.178	260.816	193.019	113.832	227.664
Comp. AOV/AWW	135.500	133.546	143.026	144.542	86.412	172.824
Pensioenbijdragen	156.100	191.996	272.239	229.820	187.000	374.000
Pensioenen						0
Vut uitkeringen			894.137			0
Totale kosten	**3.489.296**	**3.570.360**	**4.906.656**	**4.536.951**	**2.314.686**	**4.629.372**

Salariskosten 1986 t/m 1989 en 1990 t/m juni WEB

Omschrijving	1986	1987	1988	1989	1990(6mnd)	1990(jaar)
Salarissen	3.287.107	3.350.000	3.584.692	3.909.780	2.027.021	4.054.042
Lonen	3.823.669	3.800.000	3.572.019	2.837.700	1.326.669	2.653.338
Overwerk	605.383	873.457	1.235.326	1.785.300	1.108.269	2.216.538
Toelagen	377.820	406.887	238.979	260.652	135.135	270.270
Over.uitkeringen	143	71				0
Kindertoelagen	232.150	220.000	159.320	173.768	90.090	180.180
Geneesk.behand.	896.243	770.280	538.687	658.800	234.112	468.224
Comp. AOV/AWW	334.017	338.066	333.303	325.800	196.090	392.180
Pensioenbijdragen	623.575	650.298	703.074	758.500		0
Pensioenen						0
Vut uitkeringen				1.847.700	584.110	1.168.220
Totale kosten	**10.180.107**	**10.409.059**	**10.365.400**	**12.558.000**	**5.701.496**	**11.402.992**

Salariskosten 1986 t/m 1989 en 1990 t/m juni DOW

Omschrijving	1986	1987	1988	1989	1990(6mnd)	1990(jaar)
Salarissen	3.385.799	3.489.100	2.926.712	2.742.787	1.355.632	2.711.264
Lonen	7.417.728	7.980.500	3.996.578	3.357.397	1.082.174	2.164.348
Overwerk	185.526	177.200	579.539	505.754	353.930	707.860
Toelagen	270.485	305.700	254.500	238.500	164.961	329.922
Over.uitkeringen	4.200	4.200	48.467	30.430	18.033	36.066
Kindertoelagen	474.402	447.300	268.524	220.811	84.353	168.706
Geneesk.behand.	1.314.806	1.407.200	697.006	362.810	131.866	263.732
Comp. AOV/AWW	528.215	509.900	344.623	398.990	159.297	318.594
Pensioenbijdragen	598.471	631.600	544.890	823.756	292.500	585.000
Pensioenen					0	0
Vut uitkeringen			1.959.029	3.359.367	0	0
Totale kosten	**14.179.632**	**14.952.700**	**11.619.868**	**12.040.602**	**3.642.746**	**7.285.492**

BIJLAGE

Salariskosten 1986 t/m 1989 en 1990 t/m juni SETAR

Omschrijving	1986	1987	1988	1989	1990(6mnd)	1990(jaar)
Salarissen			4.947.108	4.614.811	2.934.135	5.868.270
Lonen			1.748.536	1.636.325	797.962	1.595.924
Overwerk			652.540	1.136.490	575.694	1.151.388
Toelagen			160.121	200.479	104.278	208.556
Over.uitkeringen			34.819	20.765	11.375	22.750
Kindertoelagen			109.228	161.254	54.332	108.664
Geneesk.behand.			544.404	481.807	150.810	301.620
Comp. AOV/AWW			308.618	316.789	193.049	386.098
Pensioenbijdragen			680.423	687.114	416.045	832.090
Pensioenen			363.375	341.001	149.320	298.640
Vut uitkeringen			287.194	1.822.402		0
Totale kosten	**0**	**0**	**9.836.366**	**11.419.237**	**5.387.000**	**10.774.000**

Salariskosten 1986 t/m 1989 en 1990 t/m juni SVB

Omschrijving	1986	1987	1988	1989	1990(6mnd)	1990(jaar)
Salarissen			1.093.623	1.071.247	631.456	1.262.912
Lonen			20.988	54.719	9.800	19.600
Overwerk			93.968	95.850	44.308	88.616
Toelagen						0
Over.uitkeringen			15.830	24.224	59.062	118.124
Kindertoelagen			25.860	29.395	14.105	28.210
Geneesk.behand.			56.767	61.790	29.468	58.936
Comp. AOV/AWW			48.748	55.632	34.103	68.206
Pensioenbijdragen			43.745	42.850	25.258	50.516
Pensioenen						0
Vut uitkeringen			4.463	42.045	60.000	120.000
Totale kosten	**0**	**0**	**1.403.992**	**1.477.752**	**907.560**	**1.815.120**

Salariskosten 1986 t/m 1989 en 1990 t/m juni APA

Omschrijving	1986	1987	1988	1989	1990(6mnd)	1990(jaar)
Salarissen			1.271.163	959.831	504.039	1.008.078
Lonen			482.585	428.348		0
Overwerk			70.635	117.452	76.260	152.520
Toelagen			144.255	117.855	39.620	79.240
Over.uitkeringen			124.208	35.225	9.514	19.028
Kindertoelagen			47.534	39.911	12.463	24.926
Geneesk.behand.			179.128	54.513	37.084	74.168
Comp. AOV/AWW			77.504	82.358	27.849	55.698
Pensioenbijdragen			164.282	207.622	67.736	135.472
Pensioenen						0
Vut uitkeringen			81.985	284.422	80.044	160.088
Totale kosten	0	0	2.643.279	2.327.537	854.609	1.709.218

Salariskosten 1986 t/m 1989 en 1990 t/m juni Volkskredietbank

Omschrijving	1986	1987	1988	1989	1990(6mnd)	1990(jaar)
Salarissen			160.260	164.142	132.632	265.264
Lonen						0
Overwerk			771	15.680	5.389	10.778
Toelagen			8.704	912	76	152
Over.uitkeringen						0
Kindertoelagen			660	743	495	990
Geneesk.behand.			9.284	1.500	503	1.006
Comp. AOV/AWW			6.262	7.891	5.456	10.912
Pensioenbijdragen			9.110	23.112	5.076	10.152
Pensioenen			9.114	9.114	4.557	9.114
Vut uitkeringen				14.650	11.580	23.160
Totale kosten	0	0	204.165	237.744	165.764	331.528

BIJLAGE

Salariskosten 1986 t/m 1989 en 1990 t/m juni APFA

Omschrijving	1986	1987	1988	1989	1990(6mnd)	1990(jaar)
Salarissen				228.179	174.196	348.392
Lonen						0
Overwerk						0
Toelagen						0
Over.uitkeringen				11.100	5.550	11.100
Kindertoelagen						0
Geneesk.behand.						0
Comp. AOV/AWW				7.563	5.785	11.570
Pensioenbijdragen						0
Pensioenen						0
Vut uitkeringen						0
Totale kosten	0	0	0	246.842	185.531	371.062

Totale Salariskosten 1986 t/m 1989 en 1990 t/m juni, Algemene Dienst + Bedrijven

Omschrijving	1986	1987	1988	1989	1990(6mnd)	1990(jaar)
Salarissen	73.981.162	79.513.757	86.181.949	89.437.267	50.277.328	100.554.656
Lonen	19.827.116	19.504.296	12.993.366	11.067.477	4.649.322	9.298.644
Overwerk	3.387.976	4.710.172	7.339.084	8.742.675	6.579.354	13.158.708
Toelagen	2.651.066	3.483.319	3.018.662	3.118.296	1.750.614	3.501.228
Over.uitkeringen	1.443.246	737.642	1.728.906	1.771.329	1.174.477	2.348.954
Kindertoelagen	2.408.528	2.488.720	2.361.707	2.255.857	1.142.959	2.285.918
Geneesk.behand.	6.353.071	6.125.438	5.951.753	6.252.753	3.448.885	6.897.770
Comp. AOV/AWW	3.978.135	4.061.615	4.123.249	4.591.123	2.600.464	5.200.928
Pensioenbijdragen	10.609.664	10.733.481	10.884.209	11.933.593	6.193.582	12.387.164
Pensioenen	9.608.053	11.283.524	17.732.885	20.959.554	8.432.809	16.865.618
Vut uitkeringen	0	0	4.614.163	13.575.093	6.624.751	9.346.971
Totale kosten	**134.248.017**	**142.641.964**	**156.929.933**	**173.705.017**	**92.874.545**	**181.846.559**

Totale Salariskosten 1986 t/m 1989 en 1990 t/m juni,Semi-overheidsinstellingen + N.V.'s

Omschrijving	1986	1987	1988	1989	1990(6mnd)	1990(jaar)
Salarissen	0	0	7.472.154	7.038.210	4.376.458	8.752.916
Lonen	0	0	2.252.109	2.119.392	807.762	1.615.524
Overwerk	0	0	817.914	1.365.472	701.651	1.403.302
Toelagen	0	0	313.080	319.246	143.974	287.948
Over.uitkeringen	0	0	174.857	91.314	85.501	171.002
Kindertoelagen	0	0	183.282	231.303	81.395	162.790
Geneesk.behand.	0	0	789.583	599.610	217.865	435.730
Comp. AOV/AWW	0	0	441.132	470.233	266.242	532.484
Pensioenbijdragen	0	0	897.560	960.698	514.115	1.028.230
Pensioenen	0	0	372.489	350.115	153.877	307.754
Vut uitkeringen	0	0	373.642	2.163.519	151.624	303.248
Totale kosten	**0**	**0**	**14.087.802**	**15.709.112**	**7.500.464**	**15.000.928**